



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ANDALAN FLUID SISTEM BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Roby Kusmara

021113398

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**MEI 2019**

## ABSTRAK

**ROBY KUSMARA. 021113398.** Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Rajab Tampubolon dan anggota komisi pembimbing Angka Priatna. Tahun 2019.

Latar Belakang penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan masih belum tercapai tujuan didalam perusahaan, adanya target produksi yang belum tercapai dengan begitu perlu adanya perbaikan agar kinerja karyawan dapat tercapai.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dalam lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Penelitian ini juga dapat mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor dengan jenis penelitian deskriptif eksploratif menggunakan data primer dan sekunder dengan metode observasi dan kuisioner dibagikan pada 71 responden. Dengan metode analisis, koefisien korelasi, korelasi Rank Spermman, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS25.

Hasil analisis koefisien korelasi rank spermman diperoleh  $r = 0,412$  artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor memiliki hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 17\%$  dan uji hipotesis korelasi diperoleh  $t$  hitung  $(3,756) > t$  tabel  $(1,667)$  artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANDALAN FLUID SISTEM BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANDALAN FLUID SISTEM BOGOR**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : kamis Tanggal : 16/Mei/2019

Roby Kusmara  
021113398

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Dr. Herdiyana,SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, S.E.,M.M)

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019**  
**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah, ridho serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dengan judul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAN FLUID SISTEM BOGOR”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terimakasih yang sedalam dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully., SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon Selaku Ketua Komisi pembimbing
4. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M Selaku Anggota Komisi pembimbing
5. Pihak PT. Andalan Fluid Sistem Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
6. Kedua orang tuaku, Bapak Sutarna dan Umi Rodiah yang tidak pernah bosan untuk memberikan bantuan berupa do'a, dan bantuan baik berupa moral maupun material sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh temen-temen seperjuangan saya Manajemen 2013 yang selalu memberikan bantuan dan semangat.
8. Semua yang terlihat langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari pembantuan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan yang dimiliki penulis, oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini di waktu yang akan datang. Akhir kata penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, April 2019

Penulis,

Roby Kusmara

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian .....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja .....	13
2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik .....	16
2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	18
2.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non fisik .....	20
2.2.7. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	21
2.3. Kinerja Karyawan .....	22
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi .....	23
2.3.3. Indikator Kinerja .....	24
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	26
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	26
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	26

2.5. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	29
3.2.1. Objek Penelitian .....	29
3.2.2. Unit Analisis.....	29
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	29
3.3. Jenis dan Sumber Penelitian.....	29
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	32
3.7. Metode/Analisis Pengumpulan Data.....	33
3.7.1 Uji Validitas .....	33
3.7.2 Uji Reabilitas.....	33
3.7.3. Analisis Deskriptif.....	34
3.7.4. Analisis Kuantitatif .....	34
3.7.5. Analisis Koefisien Korelasi.....	35
3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	35
3.7.7. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Hasil Pengumpulan Data .....	37
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Andalan Fluid Sistem... ..	37
4.1.2. Struktur Organisasi.....	38
4.1.3. Propil Responden .....	39
4.2. Analisis Data .....	43
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	43
4.3. Pembahasan.....	52
4.3.1. Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Fluid Sistem.....	53
4.3.2. Kinerja Karyawan PT. Andalan Fluid Sistem.....	68
4.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja karyawan Pada Andalan Fluid Sistem.....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran.....	85

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Pesaing .....	2
Tabel 2	Lingkungan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor .....	3
Tabel 3	Hasil Kuisisioner Lingkungan Kerja Karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor .....	3
Tabel 4	Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Andalan Fluid Sistem Bogor Periode 2017 .....	4
Tabel 5	Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel 6	Skala Likert .....	33
Tabel 7	Kriteria Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 8	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 9	Data Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 10	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.....	41
Tabel 11	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
Tabel 12	Total Data Responden .....	42
Tabel 13	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 14	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	45
Tabel 15	Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja .....	47
Tabel 16	Reliability Statistics .....	49
Tabel 17	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 18	Reliability Statistics .....	52
Tabel 19	Indeks Korelasi Analisis Koefisien .....	52
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penerangan yang ada di ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan” .....	53
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”. .....	54
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan” .....	55
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja” .....	56
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Ventilasi di ruang kerja tidak berfungsi secara baik” .....	57
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai” .....	57
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara yang bising mempengaruhi emosi” .....	58
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan” .....	59

Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi” .....	60
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan” .....	61
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan” .....	62
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja” .....	63
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Satuan keamanan bekerja dengan baik” .....	63
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Adanya petugas keamanan/ satpam” .....	64
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Keamanan gedung sudah terjamin” .....	65
Tabel 35	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden .....	66
Tabel 36	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	67
Tabel 37	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan .....	68
Tabel 38	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	69
Tabel 39	Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan .....	70
Tabel 40	Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian .	71
Tabel 41	Melakukan pekerjaan dengan cermat .....	72
Tabel 42	Mampu melaksanakan tugas yang diberikan.....	72
Tabel 43	Kesediaan Karyawan Dalam Bekerja Dan Disesuaikan Dengan Kondisi Lingkungan Kerja .....	73
Tabel 44	Karyawan Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan .....	74
Tabel 45	Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah .....	75
Tabel 46	Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya .....	76
Tabel 47	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain .....	77
Tabel 48	Menerima Masukan Terbuka.....	77
Tabel 49	Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	78
Tabel 50	Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.....	79
Tabel 51	Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.....	80
Tabel 52	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden .....	81
Tabel 53	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	82
Tabel 54	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	83
Tabel 55	Nilai Interval Koefisien .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Konstelasi Penelitian.....	27
Gambar 2.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	36
Gambar 3.	Struktur Perusahaan .....	38
Gambar 4.	Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Gambar 5.	Tingkat Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 6.	Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Gambar 7.	Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Gambar 8.	Total Data Responden.....	43
Gambar 9.	Histogram Lingkungan Kerja .....	67
Gambar 10.	Histogram Kinerja Karyawan .....	82
Gambar 11.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal dan material untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan, bila di dalam suatu perusahaan tersebut tidak terdapat unsur sumber daya manusia tentu perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Terkadang karyawan dilanda rasa jenuh, bosan, letih dan kurang bersemangat. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang kurang memadai sehingga hal tersebut mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini, penulis meneliti tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan baik. Herman Sofyandi (2013:38). Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor mempengaruhi kinerja dan fungsi- fungsi/aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor – faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu, hendaknya di usahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:26) adalah penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, suara bising, getaran mekanis, bau tidak sedap ditempat kerja, dekorasi, musik, keamanan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja kurang bersih, suara bising dan berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja

karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil dari sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja terdiri dari banyaknya komponen yang dimiliki pada setiap karyawan. Karena itu setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2009:151), “Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja tergantung pada kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Pihak Manajemen dapat mengukur karyawan dari tingkat kinerja masing-masing karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah kemampuan individual.

Berikut merupakan Data Pesaing PT. Andalan Fluid Sistem dengan PT. Golden Archy

Tabel 1 Data Pesaing

<b>Kasus</b>	<b>PT. Andalan Fluid Sistem</b>	<b>PT. Golden Archy</b>
Ketepatan waktu pengiriman mesin	9 kasus/complain	6 kasus/komplain
Kondisi mesin	5 kasus/complain	3 kasus/komplain
Tarif	6 kasus/complain	7 kasus/komplain

Sumber: Data diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT. Andalan Fluid Sistem lebih unggul di salah satu kasus yaitu tarif karena jumlah kasus lebih sedikit dari perusahaan pesaing, sedangkan ketepatan waktu pengiriman mesin memiliki 9 kasus/complain dari PT. Golden Archy yang memiliki 6 kasus/complain maka PT. Andalan Fluid Sistem memiliki kasus/komplain terbanyak dan perlu adanya upaya untuk memperbaiki kinerjanya contohnya seperti adanya pengiriman ekspres atau kilat dan penambahan armada pengiriman sehingga pengiriman bisa cepat dan tepat waktu sesuai yang ditetapkan, dan untuk kondisi mesin harus lebih diperhatikan lagi seperti pengecekan ulang mesin, perawatan mesin dan kinerja *maintenance* ditingkatkan sehingga mengurangi tingkat komplain pelanggan. Dengan adanya persaingan perlu untuk terus berbenah, salah satunya dengan meningkatkan kualitas agar pelayanan yang

diberikan kepada pelanggan semakin optimal, maka diperlukan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Demikian halnya dengan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor yang bergerak di bidang pelayanan jasa service mesin pabrik khusus dalam silinder hidraulik dan pneumatic, memiliki karyawan yang berjumlah 180 orang, memiliki 7 divisi diantaranya divisi administrasi, produksi, engineering, QC, IT, HRD dan marketing, yang beralamat di Jl. Kedung Halang no. 36, Bogor. Dan berdasarkan permasalahan yang ada peneliti hanya meneliti untuk divisi produksi yang berjumlah 85 karyawan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut lingkungan kerja di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor yang perlu mendapat perhatian diantaranya penerangan atau cahaya yang masih kurang baik sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Selanjutnya untuk sirkulasi udara masih kurang baik karena masih kurangnya ventilator dan kipas angin, dan kebisingan suara pada lingkungan kerja produksi yang masih kurang baik sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, bisa terlihat ketika karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Tentunya masalah masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada perusahaan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan di perusahaan, diketahui bahwa lingkungan kerja mengalami kendala atau gangguan yang mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan, oleh karena itu harus segera diperbaiki agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berikut data lingkungan kerja PT. Andalan Fluid Sistem Bogor :

Tabel 2  
Lingkungan Kerja Bagian Produksi  
Pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor

No	Nama barang	Jumlah	Keterangan
1	Lampu	20	Kurang baik
2	Kipas angin	14	Kurang baik
3	Ventilator	5	Kurang baik
4	Mesin bubut	28	Kurang Baik
5	Toilet	4	Baik
6	Keamanan	6	Baik

Sumber: PT. Andalan Fluid Sistem, 2017

Dapat dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada faktor penerangan, sirkulasi udara, dan kebisingan kurang baik terlihat dari keterangan. Dengan

demikian diperlukannya evaluasi dari pihak atasan agar dapat menjadikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawannya.

Tabel 3  
Hasil Kuisisioner Lingkungan Kerja Karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor

No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pencahayaan/penerangan yang kurang baik	5	15	3	3	4
2	Ventilasi udara tidak berfungsi dengan baik	6	12	4	3	5
3	Lingkungan kerja karyawan yang bising	9	11	5	2	3
4	Tersedianya pengharum untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu	5	8	8	4	5
5	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	8	10	5	4	3

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hasil kuisisioner lingkungan kerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor bagian produksi terdapat hasil kuisisioner lingkungan kerja pada penerangan yang kurang baik terdapat hasil setuju sebanyak 15 orang, sirkulasi udara sebanyak 12 orang, dan tingkat kebisingan 11 orang. Dengan demikian diperlukannya perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4  
Kinerja Karyawan Bagian Produksi  
PT. Andalan Fluid Sistem Bogor  
Periode 2017

No	Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Januari	285	210	73,68%
2	Februari	285	285	100%
3	Maret	285	261	91,57%

4	April	285	511	179,29%
5	Mei	285	185	64,91%
6	Juni	285	205	71,92%
7	Juli	285	216	75,78%
8	Agustus	285	431	151,22%
9	September	285	170	59,49%
10	Oktober	285	195	68,42%
11	November	285	226	79,29%
12	Desember	285	207	72,63%

*Sumber: PT. Andalan Fluid Sistem Bogor, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terjadi fluktuasi pencapaian target produksi dimana 8 bulan dari 12 bulan tidak mencapai target produksi perusahaan. Dari data tersebut dapat diketahui kinerja perusahaan yang kurang baik, maka diperlukannya evaluasi untuk dapat memperbaiki kinerja oleh pihak atasan dan karyawannya.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar perusahaan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor dapat tercapai.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil latar belakang yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa keadaan lingkungan kerja di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman itu terlihat dengan penerangan yang kurang baik, suhu ruangan yang panas karena kurang tersedianya pengatur suhu ruangan, dan suara bising yang mengganggu. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya barang yang seharusnya sesuai. Tentunya masalah – masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada perusahaan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor?

2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor?
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja mengalami penurunan terjadi karena lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa maksud penelitian ini untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Tujuan Penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi Lingkungan Kerja di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.
3. Untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1 Kegunaan Teoritis :**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan pada pengembangan ilmu yang terkait dengan kinerja karyawan dan ilmu yang terkait dengan lingkungan kerja.

#### **2 Kegunaan Praktis :**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan sebagai evaluasi kepada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor untuk memperbaiki kondisi lingkungan perusahaan guna untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi terutama di dalam perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur pegawai dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda.

Hal ini dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, keinginan dan adat istiadat. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

Menurut Marwansyah (2010:3) "Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial".

Menurut Danang Sunyoto (2012:1) "Sumber Daya Manusia merupakan salah satu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia".

Flippo Edwin dalam buku Bambang Wahyudi (2008:9)

*"Personnel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, competition, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished."*

Dessler, Gary (2011:30)

*"Human resource management is the process acquiring, training, appraising and compensating employees and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns."*

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan dari manajemen, yaitu suatu proses perencanaan,

pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:89) “Dalam menjalankan Fungsi Manajemen, seorang Manajer MSDM juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang Manajer juga mempunyai Fungsi Operasional.”

Oleh sebab itu secara garis besar, Fungsi Manajer itu dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni:

1. Fungsi-Fungsi Manajerial, yang mencakup :
  - a. Perencanaan (*Planning*) : Bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.
  - b. Pengorganisasian (*organizing*) : Pelaksanaan atau implementasi kegiatan harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
  - c. Pengarahan (*directing*) : Dalam suatu organisasi yang besar pengarahannya ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang.
  - d. Pengendalian (*controlling*) : Untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana.
2. Fungsi-Fungsi Operasional yang mencakup :
  - a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*) : Seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang bersangkutan.
  - b. Pengembangan (*development*) : Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh satu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi.
  - c. Kompensasi (*compensation*) : Fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.
  - d. Integrasi (*integration*) : Manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.
  - e. Pemeliharaan (*maintenance*) : Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara.

- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*) : Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan menjamin warga masyarakatnya yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Menurut Hasibuan (2009:16) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Buku Indah Puju Hartatik. Dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Fungsi Manajemen dan Fungsi Operasional :

## 1. Fungsi-Fungsi Manajemen

### a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

### b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

### c. Pengarahan

*Controlling* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2. Fungsi-Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

(*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### b. Pengembangan

(*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### c. Kompensasi

(*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

(*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM. Karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

(*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

(*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang N0. 12 Tahun 1964.

### 2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumber daya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumber daya manusianya.

Menurut Marihot, Tua Efendi (2009:4) peran atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi 4, yaitu :

1. Persiapan dan pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya ada kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada diorganisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.

2. Pengembangan dan penilaian  
Setelah mereka bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan, hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusaman kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
3. Pengompensasian dan perlindungan  
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.
4. Hubungan-hubungan kepegawaian  
Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai dan dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar memenuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Menurut Arifin, Johar dan Fauzi (2007:8) terdapat 8 peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan :

1. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
3. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang.
4. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
5. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang tenaga kerja dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji atau upah atau kompensasi terhadap pegawai.
6. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan
7. Mengatur mutasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan

Dapat disimpulkan dari peran sumber daya manusia, yakni peranan sumber daya manusia mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen dalam mengatur kegiatan kerja di dalam perusahaan.

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut ini merupakan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diutarakan oleh para ahli, sebagai berikut:

1. MARIHOT, Tua Efendi (2009:3) “ Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”.
2. Edy Sutrisno (2009:7) “Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 3 Tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal”.
3. Samsudin Sadili (2010:30) “Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara starategis, etis dan sosial”.

Werther, William B and Davis, Keith (2006:10)

*“The purpose of human resource management is to improve the produktivity contribution of people to the organization in an etically and socially responsible way”.*

Dari beberapa kesimpulan diatas dapat di simpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan dukungan sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berikut ini adalah Pengertian Lingkungan Kerja menurut Para Ahli :

Armstrong dalam Kisworo, Bagus (2012, 75)

*“The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the way in which people are theated at work by their managers and co-workers”.*

Menurut Simanjuntak, Payaman J (2011, 48) “Lingkungan Kerja menyangkut tempat kerja, tata letak, peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja”.

Menurut Soetjipto, Budi W (2008:87) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sadarmayanti (2013:23) Mengatakan “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Danang, Sunyoto (2012:45). Indikator Lingkungan Kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan  
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Suasana kerja  
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan didalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja
4. Keamanan  
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) Indikator Lingkungan Kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi terlambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan

kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut merupakan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menimbulkan kematian.

### 4. Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

### 5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:105) disebutkan beberapa Indikator Lingkungan Kerja yang diuraikan, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Tata warna ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
8. Musik ditempat kerja
9. Keamanan ditempat kerja

Disimpulkan dari indikatot-indikator lingkungan kerja yang telah disebutkan dan dijelaskan adanya ukuran-ukuran pada lingkungan kerja yang harus disesuaikan pada lingkungan kerja. Agar terciptanya lingkungan yang nyaman bagi para karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja baik yang mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat

perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19). Menyatakan bahwa secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, bising suara mesin, warna dan lain-lain.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (Hubungan Vertikal). Serta hubungan antar sesama karyawan (Hubungan Horisontal). Sengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Siagian, Sondang P. (2012:22) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja ada 2 (dua) macam, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
  - a. Bagaimana tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja
  - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam satu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit
  - c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai
  - d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup
  - e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
  - f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokan organisasi maupun sekitarnya.
  - g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh

2. Lingkungan Non Fisik adalah Lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan.

Disimpulkan dari jenis Lingkungan Kerja yang sudah disebutkan Menurut para Ahli yang terdiri dari 2 jenis Fisik dan Non fisik adalah untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia. Baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya yang sesuai.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sarwono dalam Danuarta (2015:20). Mengemukakan “Lingkungan Kerja Fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan Fisik dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya :
  - a. Temperature ditempat kerja (suhu)  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
  - b. Kelembaban  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
  - c. Sirkulasi Udara  
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
  - d. Penerangan/Pencahayaan  
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari.
  - e. Kebisingan  
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja.
  - f. Getaran Mekanis  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
  - g. Bau tidak sedap  
Ada bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

i. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), yakni :

1. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja  
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia ada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja  
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimiliki, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.
10. Musik ditempat kerja  
Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Disimpulkan dari beberapa faktor menurut para ahli lingkungan kerja karyawan, bahwa faktor lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh kondisi dimana karyawan bekerja dengan tata ruang kerja. Rancangan-rancangan yang sudah disediakan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja yang kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja.

### **2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Berdasarkan Uraian diatas Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

1. Pencahayaan diruang kerja  
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Sirkulasi udara diruang kerja  
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan kerja tersebut penuh dengan karyawan.
3. Kebisingan  
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang

4. Penggunaan warna  
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
6. Fasilitas  
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Anwar Mangkunegara (2009), Indikator Lingkungan Kerja Fisik mencakup penerangan (cahaya), suara musik, temperatur dan kelembaban sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya)  
Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.
2. Kondisi suara  
Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun diluar kantor, suara yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.
3. Penggunaan warna  
Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan tingkat kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.
4. Musik  
Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi.
5. Temperatur dan kelembaban  
Temperatur dan kelembaban dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi. Temperatur antara 73<sup>0</sup>F sampai 77<sup>0</sup>F cocok untuk ruang kerja dengan kelembaban 25% hingga 50%.
6. Hubungan karyawan  
Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakannya adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis.

Dilihat dari semua yang terdapat di Lingkungan Kerja Fisik berikut Indikator dari Lingkungan Kerja Fisik menurut Wursanto (2009:270), yaitu :

1. Keadaan udara di dalam ruangan
2. Kebisingan di lingkungan tempat bekerja
3. Getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja

4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
5. Penataan ruangan

Kesimpulan dari indikator-indikator diatas bahwa indikator lingkungan fisik tersebut merupakan suatu ukuran, keadaan nyata yang langsung dirasakan oleh karyawan berdasarkan fisik dan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan seandainya terdapat ketidaknyamanan dalam lingkungan fisik tentu akan memperendah tingkat kinerja karyawannya.

### **2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non fisik**

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2011:27), sebagai berikut :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yang sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Kajian Lingkungan Kerja Non Fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2009:270), berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik harga maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:105). Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah, sebagai berikut :

1. Waktu jumlah jam kerja  
 Dalam kebijakan kepegawaian indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah penggangguran yang terlihat.

2. Waktu istirahat kerja  
Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.
3. Kebosanan  
Kebosanan kerja terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.
4. Pekerjaan yang monoton  
Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja serta menurunnya motivasi kerja pegawai.
5. Keletihan  
Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologi. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologi dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, dan kecelakaan kerja.

### **2.2.7 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Soetjipto, Budi W (2008:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis  
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi
2. Kesempatan untuk maju  
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
3. Keamanan dalam pekerjaan  
Keamanan yang dapat dirasakan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

Kajian Lingkungan Kerja Non Fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan, Wursanto (2009:270) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain).
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota..
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut dijadikan indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik sebagai alat ukur untuk penelitian pada indikator lingkungan kerja non fisik. Dengan tujuan membentuk sikap karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah Kinerja (performace), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata job performace atau actual performance yang beartipretasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2009:549) Kinerja adalah penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidakhadiran.

Adapun pengertian kinerja menurut Byars, Lloyd L dan Leslie W.Rue (2008:285)

*“performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job”*

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:101) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.”

Menurut Abdullah, M Ma’ruf (2014:3) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari implementasi rencana yang dibuat dan penilaiannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**

Menurut Pasolog, Harbani (2010:186). Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat.
2. Intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi minat.
3. Kemauan yaitu ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
4. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
5. Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
6. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
7. Kejelasan tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
8. Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2009:152). Mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, sebagai berikut:

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
3. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.

Disimpulkan bahwa dari teori diatas mengenai Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan adalah mengukur perilaku individu yang berada pada perusahaan yang dikaitkan dengan Kinerja Karyawan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja**

Adapun menurut Irawan (2009:55). Unsur-Unsur yang bernilai atau dapat dijadikan Indikator dalam Kinerja Karyawan adalah :

1. Kualitas  
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
2. Kuantitas  
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya.
3. Inisiatif  
Penilai menilai hasil kesediaan pegawai didalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan
4. Kerjasama  
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan
5. Keterampilan  
Penilai menilai keterampilan pegawai dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014:151) terdapat 6 (enam) Ukuran Indikator Kinerja. Namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut, sebagai berikut :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan apakah telah disesuaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengujur kesehatan organisasi secara keseluruhan, serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Sedangkan menurut Bangun, Wilson (2012, 234). Menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditemukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.

4. Kehadiran

Suatu jenis kerja tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dapat disimpulkan dari Indikator-Indikator Kerja tersebut bahwa, dari indikator tersebut terdapat dan memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

1. Putri Khodijah (2017) “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry”. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder. Dengan metode analisis koefisien kolerasi, kolerasi produk moment, analisis koefisien kolerasi person produk moment diperoleh  $r = 0,491$ . Artinya, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry mempunyai hubungan yang cukup tinggi. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 24,11\%$  Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $24,11\%$  dan uji hipotesis korelasi diperoleh  $t$  hitung  $(7,814) > t$  tabel  $(0,161)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Sopan Sofian Dinulhak (2018) “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra”. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan responden 66 orang, metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif eksploratif, metode penelitian explanatory survey, metode analisis kuantitatif, koefisien kolerasi dengan produk moment, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien kolerasi. Berdasarkan hasil dari analisis kolerasi product moment diperoleh nilai  $r_s = 0.815$ . Dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada interval  $0.80 - 1.000$ . Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar  $66.42\%$  yang menunjukan besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya  $33.58\%$  dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $9.1711 > 1.66901$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
3. R. Vinny Fatika Syahri (2018) “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, metode analisis data yang digunakan adalah analisis rank sperman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis diperoleh  $r = 0.424$ , artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang, hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 17.97\%$  hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $17.97\%$  dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel  $(3.567 > 1.671)$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel.

### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

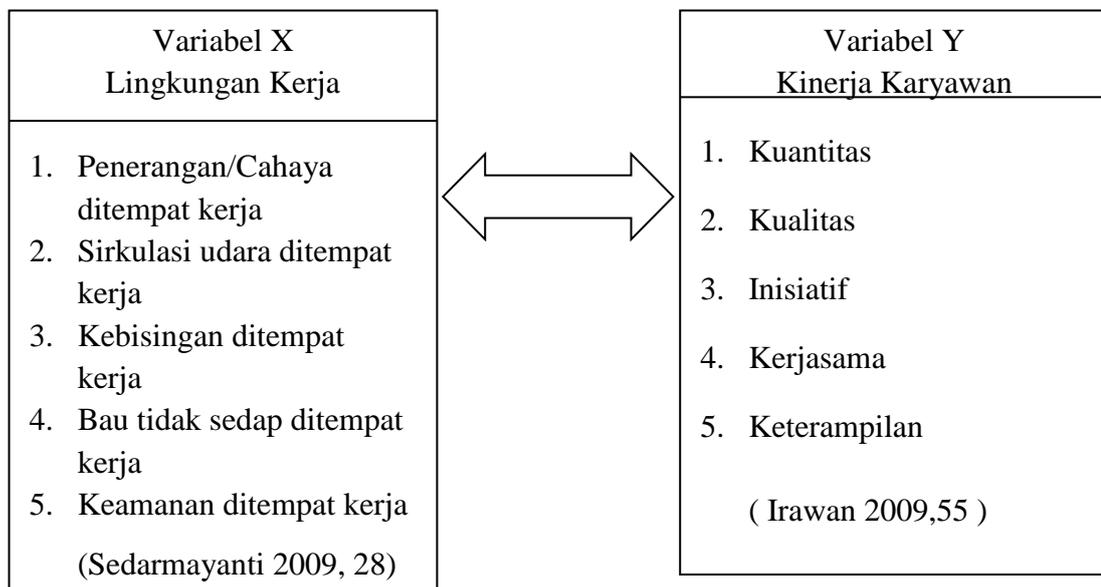
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kuantitas, Kualitas, Inisiatif, Kerjasama, dan Keterampilan.

Lingkungan Kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak positif bagi orang-orang yang berada didalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan kinerja karyawan karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen. Indikator Penerangan/Cahaya, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Bau tidak sedap, Keamanan.

Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan kurang baiknya lingkungan kerja, maka perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dari pendapat Soetjipto, Budi W (2008:87). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat di gambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.  
Konstelasi Penelitian

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor kurang baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor kurang Baik.
3. Hubungan Lingkungan Kerja mempunyai Nilai Positif yang Signifikan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian verifikatif dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yaitu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial dimana teknik ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam proposal ini terdiri dari variable bebas/*independent* sebagai variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel terikat/*dependent* Kinerja Karyawan (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Sedangkan unit analisis yang digunakan adalah individual yaitu penelitian mengenai individu dalam suatu kelompok, sehingga data berasal dari respon setiap individu dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada divisi produksi PT. Andalan Fluid Sistem Bogor sebanyak 71 orang.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian terdapat pada lokasi penelitian di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor yang beralamat di Jl. Kedung Halang No.36, Bogor.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui:

##### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti dalam hal ini beberapa karyawan dan salah satu manajer PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Data diperoleh dengan cara wawancara dengan salah satu manajer perusahaan dan menggunakan teknik kuisioner yang disebarakan pada beberapa karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Dimana data yang terkumpul diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 5  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan atau cahaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan yang ada di ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan</li> <li>2. Penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan</li> <li>3. Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan</li> </ol>	Ordinal
	2. Sirkulasi udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja</li> <li>2. Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik</li> <li>3. Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai</li> </ol>	Ordinal
	3. Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suara yang bising mempengaruhi emosi</li> <li>2. Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan</li> <li>3. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi</li> </ol>	Ordinal
	4. Bau tidak sedap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan</li> <li>2. Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan</li> <li>3. Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja</li> </ol>	Ordinal
	5. Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Satuan keamanan bekerja dengan baik</li> <li>2. Adanya petugas keamanan/ satpam</li> <li>3. Keamanan gedung sudah terjamin</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan</li> <li>2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>3. Karyawan mampu melaksanakan tugas</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		tambahan yang diberikan perusahaan	
	2. Kualitas	1. Standar kerja yang terdapat di perusahaan ini sesuai dengan keahlian 2. Melakukan pekerjaan dengan cermat 3. Mampu melaksanakan tugas yang diberikan	Ordinal
	3. Inisiatif	1. Kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja 2. Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan 3. Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah	Ordinal
	4. Kerjasama	1. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya 2. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain 3. Menerima masukan terbuka	Ordinal
	5. Keterampilan	1. Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan 3. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang diteliti sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel data dari populasi karyawan divisi produksi sebanyak 85 orang yang diperoleh dari PT. Andalan Fluid Sistem Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*, yaitu metode pemilihan anggota populasi dilakukan secara random sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. *Probability sampling* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana), dimana pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *random* artinya acak dan *simple* yang artinya sederhana.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui, dapat digunakan metode slovin menurut Sugiyono (2016:120) yaitu:

Rumus:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5%

Dari jumlah karyawan sebanyak 85 orang maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

$$\frac{85}{(1+85(0.05)^2)}$$

= 70.10 (dibulatkan menjadi 71)

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui beberapa metode, diantaranya:

1. Data primer yang diperoleh adalah melalui metode surpey, dengan teknik berikut:
  - a. Wawancara  
Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan pada manajer bagian HRD pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.
  - b. Kuisisioner  
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang disebar kemudian akan dijawab oleh beberapa karyawan perusahaan.  
Dari metode pengumpulan data dengan kuisisioner, penulis menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 6 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiono 2015:93)

c. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan secara langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan teori-teori yang berkaitan.

### 3.7. Metode/Analisis Pengumpulan Data

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item-item pada kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel.

Untuk menguji tingkat validitas suatu kuesioner penelitian menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n(\sum X)^2 - \sum X^2) (n(\sum Y)^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid

Apabila diketahui : Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid

(Sugiyono, 2014)

### 3.7.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's*  $\geq 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's*  $\leq 0,6$ .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{R}{R-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- $\alpha$  = *Cronbach's Alpha*  
 R = Jumlah butiran Soal  
 $\sigma b^2$  = Variansi butiran soal  
 $\sigma t^2$  = Variansi skor total

Tabel 7 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

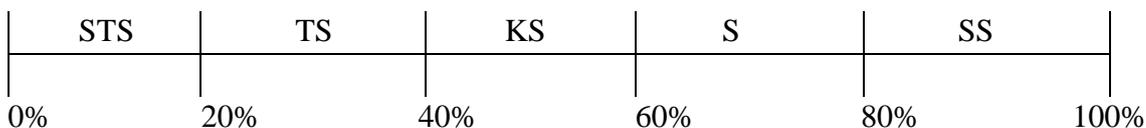
(Sugiyono, 2013)

### 3.7.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamanati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs, dan Ratio*. Analisa-analisa tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengolahan data statistic yang sering digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Total dalam pengumpulan jawaban kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Untuk diketahui dapat menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Sumber: Sugiono (2016:171)

### 3.7.4. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

### 3.7.5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel pertama dengan variabel kedua, korelasi Rank Spearman dengan menggunakan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi. (sugiono, 2015:245)

Variable yang diukur dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel *independent* (variabel X) dan Kinerja sebagai variabel *dependent* (variabel Y)

Rumus korelasi Spearman/Rank, yaitu :

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}$$

$\rho_{xy}$  = koefisien korelasi Spearman Rank

$d$  = selisih setiap Rank

$n$  = banyaknya pasangan data

### 3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Supardi (2014:180) Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel yang lain (galat atau perubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100\% = n\%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100-n)\%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel *dependent* lebih dari satu (ganda/majemuk), terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien

determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel *independent*). Rumus yang dipakai adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana: KD = Koefisien Penentu

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.7.7. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi. Dalam penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t. Rumusnya:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:  $t = t_{hitung}$

$n$  = jumlah responden

$r$  = koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Sugiono (2015:288)

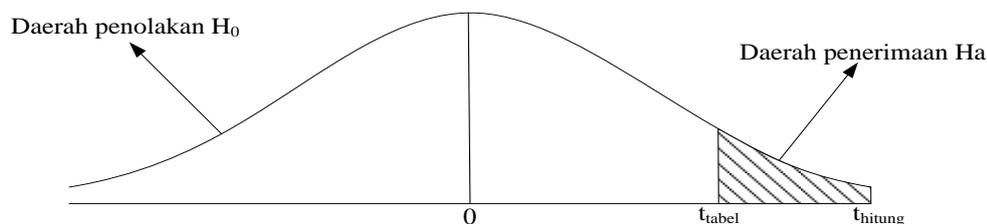
Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

- $H_0 : p \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- $H_a : p \geq 0$ , berarti ada hubungan yang nyata dan positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  menggunakan  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ).

Dengan menggunakan uji salah satu arah maka kriteria pengujiannya adalah:

- Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- Tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan yang nyata dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Sumber: Sugiono (2013:241)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Hasil Pengumpulan Data**

Berdasarkan metodeologi penelitian yang dijelaskan di bab sebelumnya, maka berikut ini hasil dari pengumpulan data yang dilakukan oleh penelitian.

Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, subyek penelitiannya yaitu karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem. Sumber data yang diperoleh berdasarkan tanggapan dari setiap responden dan data-data yang berdasarkan dari perusahaan. Lokasi penelitian ini beralamat di Jl. Kedung Halang. No. 36, Kota Bogor, Jawa Barat 16158. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang di isi oleh responden dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak PT. Andalan Fluid Sistem metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan *sampel random* dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan error 5% diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden.

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor**

PT.Andalan Fluid Sistem Bogor adalah sebuah perusahaan rekayasa khusus dalam silinder hidrolik dan pneumatik yang menyediakan dan meningkatkan efisiensi mesin.Perusahaan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 71 orang ini berlokasi di Jl. Kedung Halang No.36, Kota Bogor, Jawa Barat 16158. Sejak awal berdiri sampai sekarang perusahaan ini telah memiliki banyak pelanggan seperti PT Goodyear Indonesia, PT Holcim, dan PT Astra Daihatsu Motor.

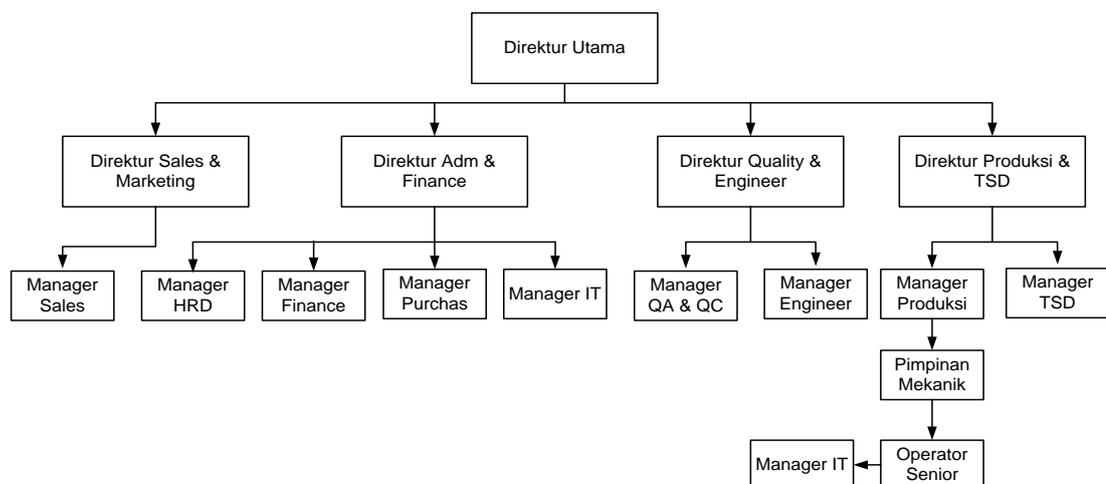
PT Andalan Fluid Sistem bergerak pada bidang jasa perawatan dan peningkatan alat-alat berat seperti hidraulik dan silinder ini menawarkan produk yang disesuaikan dengan spesifikasi yang diinginkan oleh pelanggannya. Beberapa jasa yang ditawarkan oleh perusahaan ini antara lain adalah sebagai berikut:

##### **1. Upgrade silinder**

Silinder yang ditingkatkan adalah silinder yang telah mengalami prosedur upgrade silinder unik Andalan fluid. Prosedur ini termasuk melakukan analisis akar penyebab kegagalan ketika silinder pertama kali masuk ke bengkel, divisi teknik kemudian merancang perbaikan untuk silinder, baik dalam desain maupun bahan yang digunakan, dengan aplikasi silinder menjadi panduan untuk upgrade ini, diikuti dengan pemilihan seal yang benar. Cocok untuk layanan silinder. Pendekatan ini unik dalam dunia perbaikan silinder.

2. Program Layanan Kontrak Silinder  
Andalan Fluid Sistem Bogor, dengan pengalaman lebih dari 10 tahun dalam program ini, akan bertanggung jawab atas kinerja silinder pelanggan selama masa kerja mereka dalam masa kontrak layanan, dengan melakukan inspeksi operasi silinder setiap hari, mingguan, bulanan. Program layanan kontrak silinder Program layanan kontrak silinder adalah layanan yang ditawarkan kepada pelanggan yang mencakup perawatan, misalnya penggantian silinder dari dan perakitan ulang ke peralatan, sistem manajemen bagian silinder, yang mendokumentasikan sejarah kehidupan layanan silinder masing-masing, sehingga menunjukkan total biaya layanan dan perawatan. Penjadwalan dll. Tujuan dari program ini yang ditunjukkan pada kontrak sebelumnya, adalah meningkatkan output produksi unit, menurunkan biaya energi, meningkatkan ketersediaan peralatan, mengurangi biaya jam kerja dan biaya perbaikan silinder.
3. Custom dan Rancangan Standard Silinder  
Custom dan Rancangan Standard Silinder juga ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan spesifik pelanggan.
4. Program Segel Mesin  
Segel dibuat hingga 600mm di lokasi, menggunakan seal seal hidrolis / pneumatik dan rotary.
5. Bagian toko  
Untuk melengkapi kebutuhan pelanggan perusahaan, perusahaan juga menyediakan komponen hidrolis dan pneumatik seperti seal, O-ring, selang, filter katup, dan banyak lainnya.
6. Desain sistem  
Perusahaan dapat membantu Anda merancang atau bahkan memodifikasi sistem hidrolis / pneumatik Anda untuk memenuhi kebutuhan Anda.

#### 4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 3.  
Struktur Perusahaan

1. Direktur Utama
  - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
  - b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari direktur bagian
  - c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
  - d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
2. Direktur Sales & Marketing
  - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan penjualan.
  - b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
3. Direktur Adm & Finance
  - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keuangan
  - b. Menyusun dan mengajukan anggaran tahunan perusahaan.
  - c. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
4. Direktur Quality & Engineer
  - a. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
  - b. Menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan standar produk perusahaan
5. Direktur produksi & TSD
  - a. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
  - b. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan faktor teknis

#### 4.1.3. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dari 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Di bawah ini merupakan data profil responden yang merupakan karyawan pada pt. andalan fluid system bogor

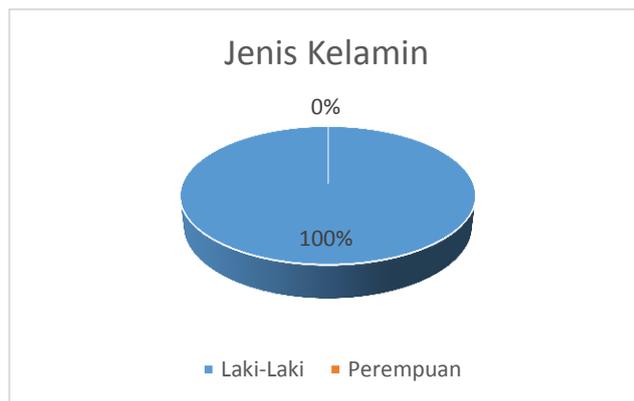
##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 8  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase
Laki-Laki	71	100
Perempuan	0	0
Jumlah	71	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian produksi dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 71 responden atau 100%, yang berjenis kelamin perempuan 0 responden atau 0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini seluruhnya berjenis kelamin laki – laki.



Gambar 4  
Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

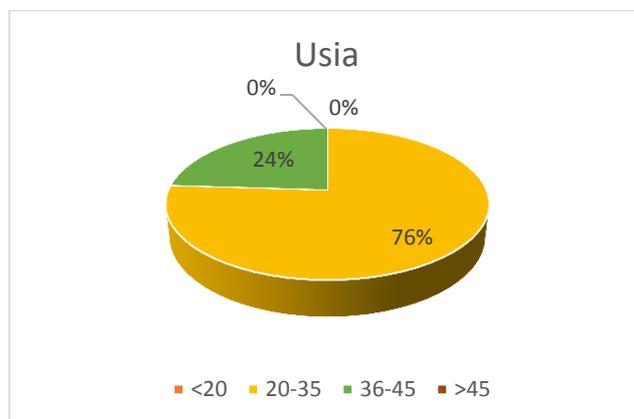
## 2. Usia Responden

Tabel 9  
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
<20 Tahun	0	0
20-35 Tahun	54	76
36-45 Tahun	17	24
>45 Tahun	0	0
Jumlah	71	100

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini, tidak terdapat responden yang berusia <20 tahun dan >45 tahun. Sedangkan responden yang berusia 20-35 tahun sebanyak 54 orang atau persentase 76%, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang atau persentase 24%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 20-35 tahun sebanyak 54 responden atau 76%.



(Sumber : Data Diolah 2019)

Gambar 5  
Tingkat Responden Berdasarkan Usia

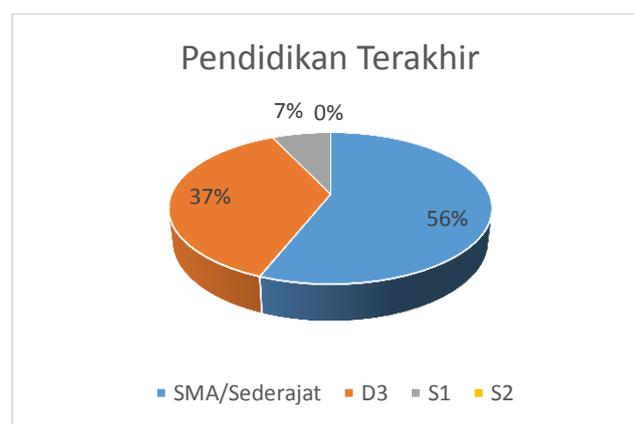
### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 10  
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase(%)
SMA/Sederajat	40	56
D3	26	37
S1	5	7
S2	0	0
Jumlah	71	100

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenjang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 40 responden atau 56%, jenjang pendidikan D3 sebanyak 26 responden atau 37%, jenjang pendidikan S1 sebanyak 5 responden atau 7% dan jenjang pendidikan S2 sebanyak 0 responden atau 0,00%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenjang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 40 responden atau 56%.



(Sumber : Data Diolah 2019)

Gambar 6  
Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

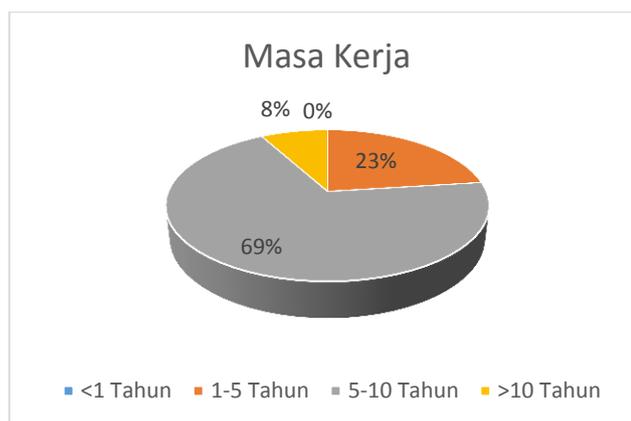
### 4. Masa Kerja Responden

Tabel 11  
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
<1 Tahun	0	0
1-5 Tahun	16	23
5-10 Tahun	49	69
>10 Tahun	6	8
Jumlah	71	100

Sumber : Data diolah,2019

Dari tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 0 responden atau 0%, yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 16 responden atau 23%, yang telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 49 responden atau 69% dan yang telah bekerja selama > 10 tahun sebanyak 6 responden atau 8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 49 responden atau 69%.



(Sumber : Data Diolah 2019)

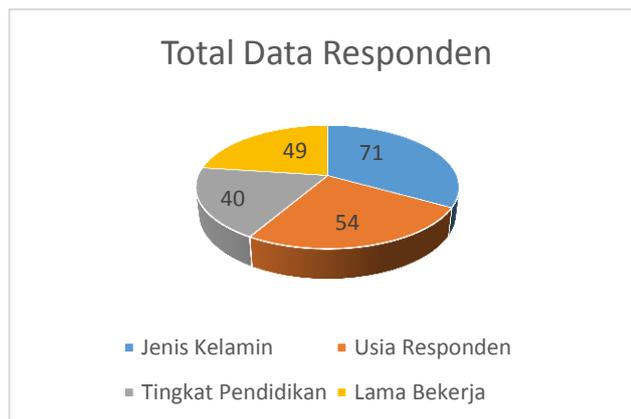
Gambar 7  
Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 12  
Total Data Responden

NO	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	71
2	Usia Responden	20-35 tahun	54
3	Tingkat Pendidikan	SMA	40
4	Lama Bekerja	5-10 tahun	49

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia diantara 20-35 tahun yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat, dengan status karyawan mayoritas telah bekerja 5-10 tahun.



(Sumber : Data Diolah 2019)

**Gambar 8**  
Total Data Responden

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur angket atau valid atau tidaknya suatu angket penelitian. Sahnya suatu angket jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur angket

**Tabel 13**  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	$r_{hitung}$ (nilai kolerasi)	$r_{tabel}$ $n=71$ , $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Penerangan/cahaya	1. Penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0,216	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Pencahayaan tidak menyalakan	0,265	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan	0,395	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Indikator	Pertanyaan	$r_{hitung}$ (nilai kolerasi)	$r_{tabel}$ n=71, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
2	Sirkulasi Udara	1. Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja	0,160	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
		2. Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik	0,441	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai	0,383	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kebisingan	1. Suara yang bising mempengaruhi emosi	0,285	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Tenang dan bebas dari suara bising	0,332	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi	0,530	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Bau tidak sedap	1. Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan	0,375	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan	0,079	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
		3. Tidak terdapatnya alat penetralisir bau	0,237	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Indikator	Pertanyaan	$r_{hitung}$ (nilai kolerasi)	$r_{tabel}$ n=71, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
		diruangan kerja				
5	Keamanan	1. Satuan keamanan bekerja dengan baik	0,476	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Adanya petugas keamanan/ satpam	0,318	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Keamanan gedung sudah terjamin	0,373	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Lingkungan Kerja menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 14  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Indikator	Pertanyaan	$r_{hitung}$ (nilai kolerasi)	$r_{tabel}$ n=71, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Kuantitas	1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	0,460	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,512	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	0,592	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Indikator	Pertanyaan	$r_{hitung}$ (nilai kolerasi)	$r_{tabel}$ n=71, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
2	Kualitas	1. Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian	0,488	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Melakukan pekerjaan dengan cermat	0,610	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Mampu melaksanakan tugas yang diberikan	0,834	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Inisiatif	1. Kesiediaan Karyawan Dalam Bekerja Dan Disesuaikan Dengan Kondisi Lingkungan Kerja	0,316	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Karyawan Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan	0,389	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah	0,529	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Kerjasama	1. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,091	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
		2. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik	0,138	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid

No	Indikator	Pertanyaan	$r_{hitung}$ (nilai kolerasi)	$r_{tabel}$ n=71, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
		bersama karyawan lain				
		3. Menerima masukan terbuka	0,817	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Keterampilan	1. Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,423	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	0,768	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0,337	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

#### b. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 15  
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
1	Penerangan/ cahaya	1. Penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Pencahayaan tidak menyilaukan	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
		3. Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
2	Sirkulasi Udara	1. Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
3	Kebisingan	1. Suara yang bising mempengaruhi emosi	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Tenang dan bebas dari suara bising	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
4	Bau tidak sedap	1. Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
		karyawan				
		3. Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
5	Keamanan	1. Satuan keamanan bekerja dengan baik	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Adanya petugas keamanan/ satpam	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Keamanan gedung sudah terjamin	0,721	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil reliabilitas lingkungan kerja menunjukkan Cronbach's Alpha > Cronbach's Alpha Standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 16

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	15

Sumber data : output SPSS 25

Tabel 17

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
1	Kuantitas	1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
		2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
2	Kualitas	1. Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Melakukan pekerjaan dengan cermat	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Mampu melaksanakan tugas yang diberikan	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
3	Inisiatif	1. Kesiapan Karyawan Dalam Bekerja Dan Disesuaikan Dengan Kondisi Lingkungan Kerja	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
		2. Karyawan Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
4	Kerjasama	1. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Menerima masukan terbuka	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
5	Keterampilan	1. Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan	Kesimpulan
		pekerjaannya				
		2. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0,853	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

Sumber data : diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil reliabilitas kinerja karyawan menunjukkan Cronbach's Alpha  $>$  Cronbach's Alpha Standar , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable.

Tabel 18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

Sumber data : output SPSS 25

Tabel 19

Indeks Korelasi Analisis Koefisien

Interval	Persentase	Tingkat Validitas
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,412	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

(Sugiono 2015:184)

#### 4.3. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan SPSS.

#### 4.3.1. Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor

Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor diukur melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat baik hingga sangat tidak baik. Jawaban responden terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

##### 1. Penerangan/ cahaya

Tabel 20

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penerangan yang ada di ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan”

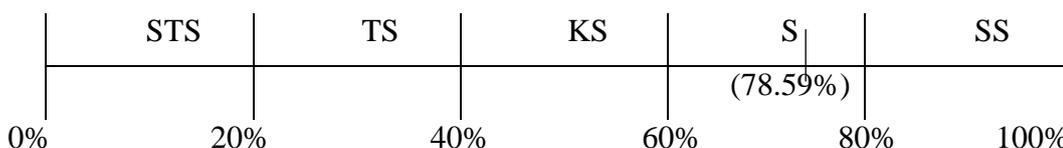
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	18
Setuju	4	40	160	56
Kurang Setuju	3	18	54	26
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	279	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan jawaban sangat setuju 18% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 26%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{279}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 78.59\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78.59% responden mengindikasikan penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 78.59% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 21  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”

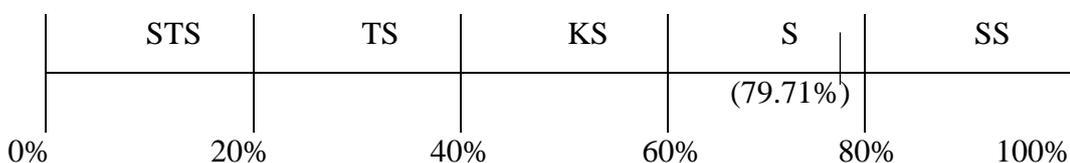
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	21
Setuju	4	40	160	56
Kurang Setuju	3	16	48	23
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	283	100

Sumber : data diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan jawaban sangat setuju 21% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 23%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{283}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 79.71\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79.71% responden mengindikasikan penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 79.71% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 22  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan”

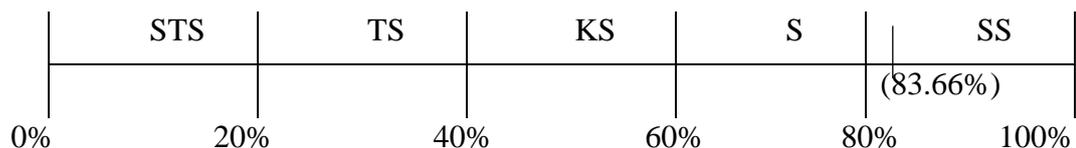
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	32
Setuju	4	38	152	54
Kurang Setuju	3	10	30	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	297	100

Sumber : data diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan dengan jawaban sangat setuju 32% dan jawaban setuju 54% dengan jawaban kurang setuju 14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{297}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 83.66\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.66% responden mengindikasikan Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.66% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.

## 2. Sirkulasi Udara

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja”

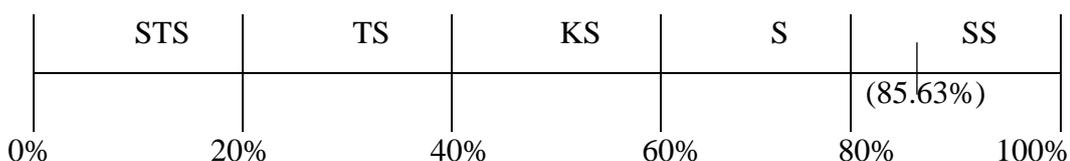
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	40
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	8	24	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	304	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja dengan jawaban sangat setuju 40% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{304}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 85.63\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85.63% responden mengindikasikan Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85.63% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja.

Tabel 24  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik”

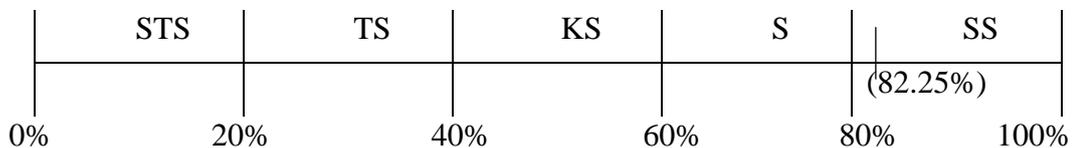
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	27
Setuju	4	41	164	58
Kurang Setuju	3	11	33	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	292	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik dengan jawaban sangat setuju 27% dan jawaban setuju 58% dengan jawaban kurang setuju 15%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{292}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 82.25\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82.25% responden mengindikasikan Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.25% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik.

Tabel 25  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai”

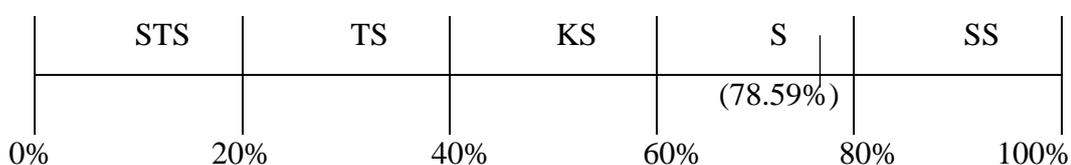
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	22
Setuju	4	34	136	48
Kurang Setuju	3	21	63	30
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	279	100

Sumber : data diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai dengan jawaban sangat setuju 22% dan jawaban setuju 48% dengan jawaban kurang setuju 30%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{279}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 78.59\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78.59% responden mengindikasikan Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 78.59% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai.

### 3. Kebisingan

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara yang bising mempengaruhi emosi”

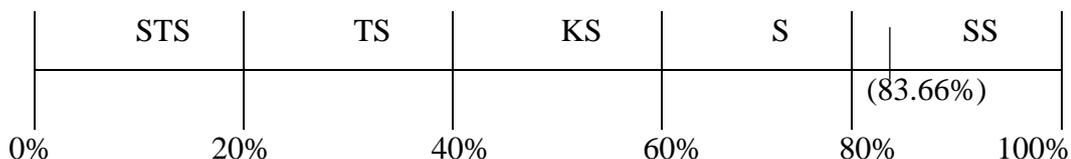
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	40
Setuju	4	28	112	39
Kurang Setuju	3	15	45	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	297	100

Sumber : data diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suara yang bising mempengaruhi emosi dengan jawaban sangat setuju 40% dan jawaban setuju 39% dengan jawaban kurang setuju 21%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Suara yang bising mempengaruhi emosi

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{297}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 83.66\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.66% responden mengindikasikan Suara yang bising mempengaruhi emosi.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.66% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Suara yang bising mempengaruhi emosi.

Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	155	32
Setuju	4	36	144	51
Kurang Setuju	3	12	36	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	335	100

Sumber : data diolah, 2019

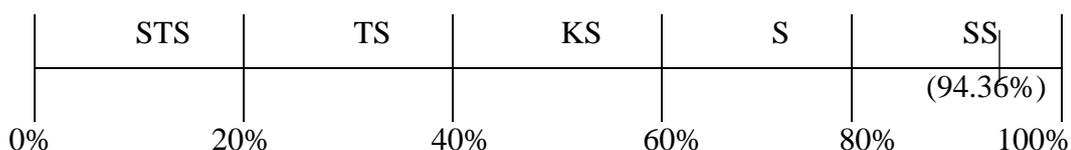
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan dengan jawaban sangat setuju 32% dan jawaban setuju 51% dengan jawaban kurang setuju 17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{335}{5 \times 71} \times 100\%$$

$$= 94.36\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 94.36% responden mengindikasikan Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 94.36% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.

Tabel 28  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi”

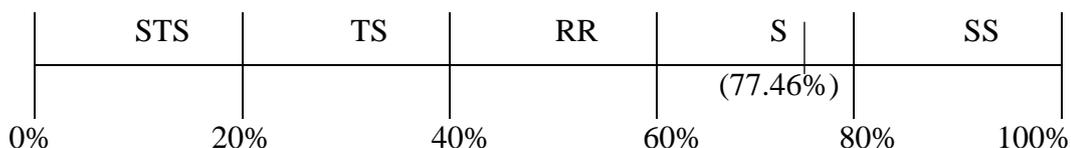
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	14
Setuju	4	43	172	61
Kurang Setuju	3	18	54	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	276	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dengan jawaban sangat setuju 14% dan jawaban setuju 61% dengan jawaban kurang setuju 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Suara bising dapat mengganggu konsentrasi

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{276}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 77.46\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77.46% responden mengindikasikan Suara bising dapat mengganggu konsentrasi.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 77.46% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa Suara bising dapat mengganggu konsentrasi.

## 4. Bau tidak sedap

Tabel 29

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan”

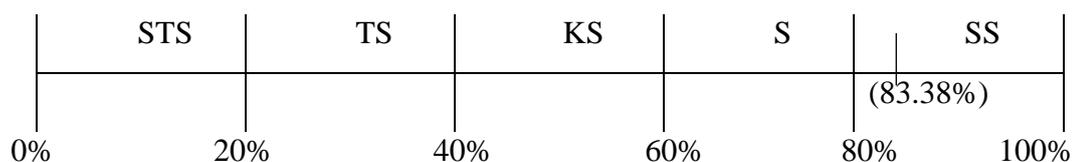
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	34
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	12	36	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	296	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan dengan jawaban sangat setuju 34% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{296}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 83.38\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.38% responden mengindikasikan Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.38% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan.

Tabel 30  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan”

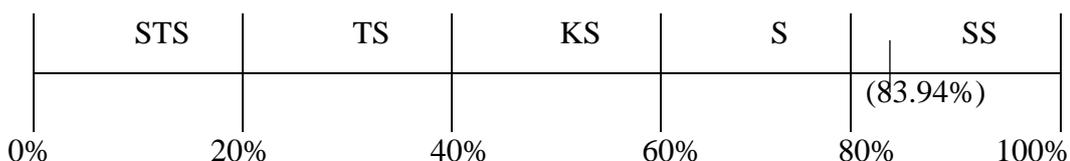
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	31
Setuju	4	41	164	58
Kurang Setuju	3	8	24	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	298	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan dengan jawaban sangat setuju 31% dan jawaban setuju 58% dengan jawaban kurang setuju 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{298}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 83.94\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.94% responden mengindikasikan Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.94% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.

Tabel 31  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja”

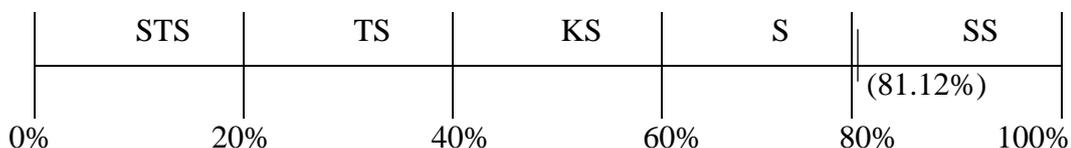
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	27
Setuju	4	37	148	52
Kurang Setuju	3	15	45	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	288	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja dengan jawaban sangat setuju 27% dan jawaban setuju 52% dengan jawaban kurang setuju 21%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{288}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 81.12\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81.12% responden mengindikasikan Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81.12% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja.

## 5. Keamanan

Tabel 32  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Satuan keamanan bekerja dengan baik”

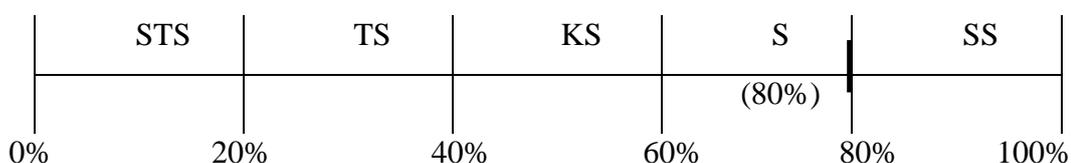
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	28
Setuju	4	31	124	44
Kurang Setuju	3	20	60	28
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	284	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Satuan keamanan bekerja dengan baik dengan jawaban sangat setuju 28% dan jawaban setuju 44% dengan jawaban kurang setuju 28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Satuan keamanan bekerja dengan baik:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{284}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan Satuan keamanan bekerja dengan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa Satuan keamanan bekerja dengan baik.

Tabel 33  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Adanya petugas keamanan/ satpam”

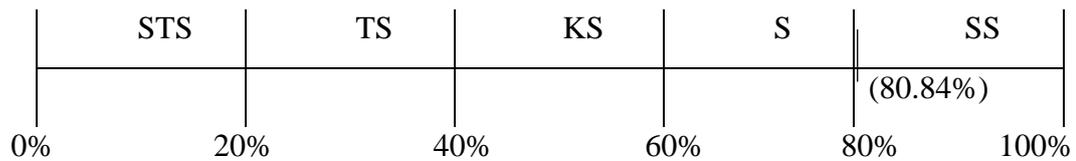
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	24
Setuju	4	40	160	56
Kurang Setuju	3	14	42	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	287	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Adanya petugas keamanan/ satpam dengan jawaban sangat setuju 24% dan jawaban setuju 56% dengan jawaban kurang setuju 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Adanya petugas keamanan/ satpam:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{287}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 80.84\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80.84% responden mengindikasikan Adanya petugas keamanan/ satpam.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.84% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Adanya petugas keamanan/satpam..

Tabel 34  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Keamanan gedung sudah terjamin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	25
Setuju	4	41	164	58
Kurang Setuju	3	12	36	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	290	100

Sumber : data diolah 2019

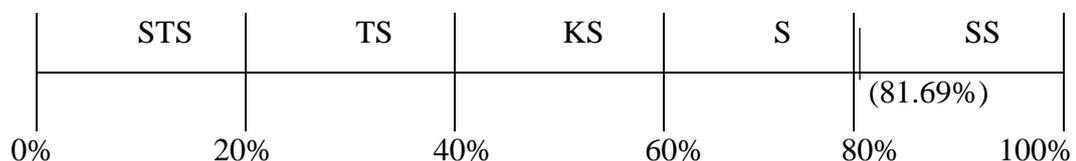
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Keamanan gedung sudah terjamin dengan jawaban sangat setuju 25% dan jawaban setuju 58% dengan jawaban kurang setuju 17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keamanan gedung sudah terjamin

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{290}{5 \times 71} \times 100\%$$

$$= 81.69\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81.69% responden mengindikasikan Keamanan gedung sudah terjamin.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81.69% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa Keamanan gedung sudah terjamin.

Tabel 35  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Lingkungan Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	Penerangan/cahaya 1. Penerangan yang ada di ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan 2. Penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan 3. Cahaya yang terdapat diruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan	78.59 79.71 83.66	80.65
2.	Sirkulasi udara 1. Kondisi udara diruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja 2. Ventilasi diruang kerja tidak berfungsi secara baik 3. Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai	85.63 82,25 78.59	82.15
3.	Kebisingan 1. Suara yang bising mempengaruhi emosi 2. Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan 3. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi	83.66 94.36 77,46	85.16
4.	Bau tidak sedap 1. Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan 2. Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan 3. Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja	83.38 83.94 81.12	82.81
5.	Keamanan 1. Satuan keamanan bekerja dengan baik 2. Adanya petugas keamanan/satpam 3. Keamanan gedung sudah terjamin	80 80.84 81.69	80.84
Rata-rata		82	

Sumber: Data diolah, 2019

Dari lima indikator lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan skor rata – rata paling besar terdapat pada indikator kebisingan dengan nilai rata – rata 85,16 dan skor rata – rata paling kecil terdapat pada indikator penerangan/cahaya dengan nilai rata – rata 80,65. Nilai pada sub indikator paling besar terdapat pada indikator kebisingan dengan pernyataan suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan dengan rata – rata 94,36 dan sub indikator paling kecil terdapat pada indikator kebisingan dengan suara bising dapat mengganggu konsentrasi dengan rata – rata 77,46.

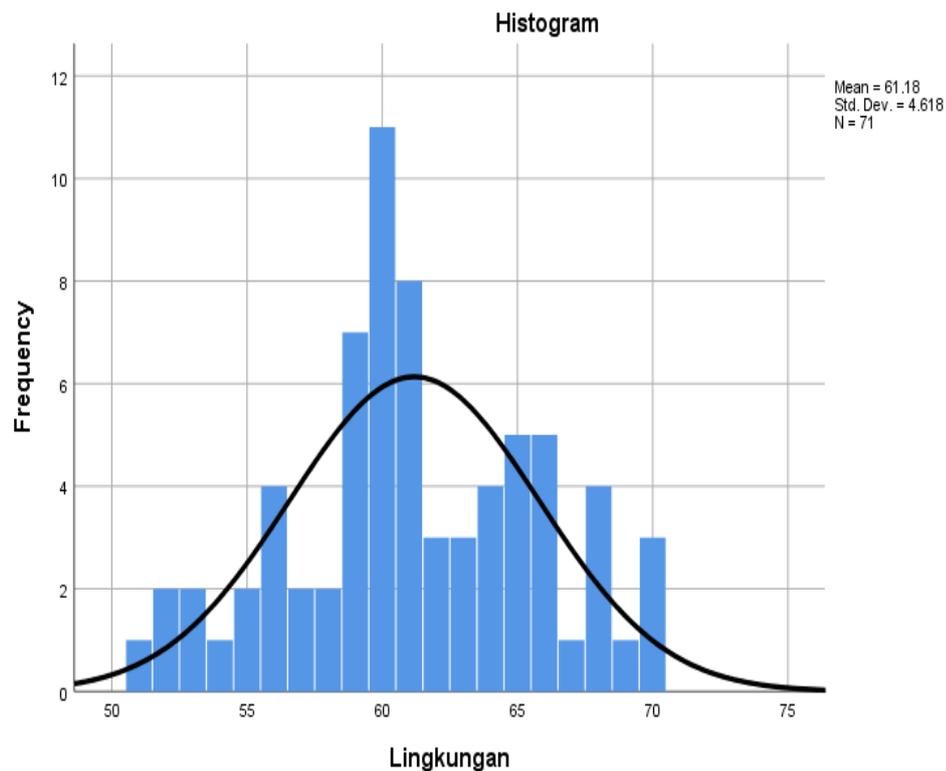
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 36  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	71
	Missing	0
Mean		61.18
Median		61.00
Mode		60
Std. Deviation		4.618
Minimum		51
Maximum		70
Sum		4344

Sumber : *output SPSS 25*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 61.18% dengan total skor sebesar 4344. Sisanya sebesar 38.82 karyawan belum memiliki lingkungan yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Sumber : *output SPSS 25*

Gambar 9  
Histogram Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui lingkungan kerja PT. Andalan Fluid Sistem Bogor maka hasil pengolahan data dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik: } \times \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 61.18 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja cukup baik.

#### 4.3.2. Kinerja Karyawan PT. Andalan Fluid Sistem

Kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor diukur melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

##### 1. Kuantitas

Tabel 37

Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	29
Setuju	4	31	124	44
Kurang Setuju	3	19	57	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	286	100

Sumber : data diolah 2019

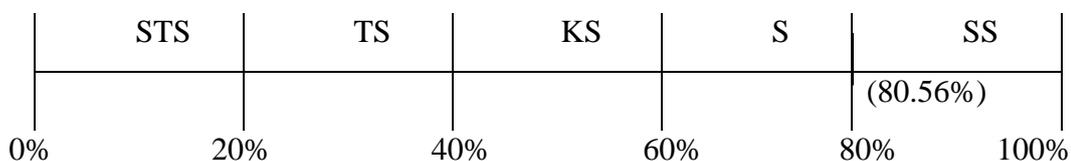
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju 29% dan jawaban setuju 44% dengan jawaban kurang setuju 27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{286}{5 \times 71} \times 100\%$$

$$= 80.56\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 80.56% responden mengindikasikan bahwa Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.56% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan.

Tabel 38

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

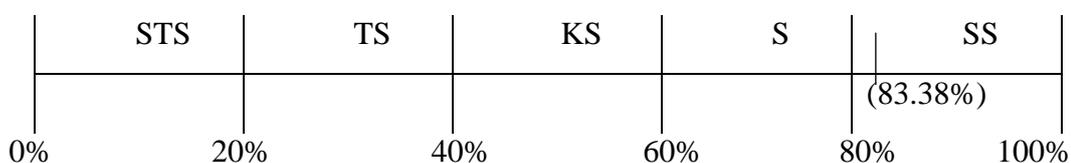
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	34
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	12	36	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	296	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sangat setuju 34% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{296}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 83.38\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 83.38% responden mengindikasikan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.38% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 39

Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan

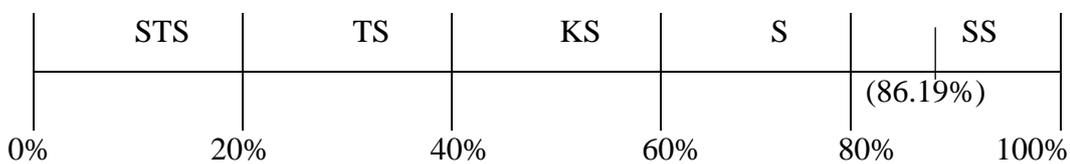
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	41
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	7	21	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	306	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju 41% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{306}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 86.19\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 86.19% responden mengindikasikan bahwa Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86.19% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.

## 2. Kualitas

Tabel 40  
Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian

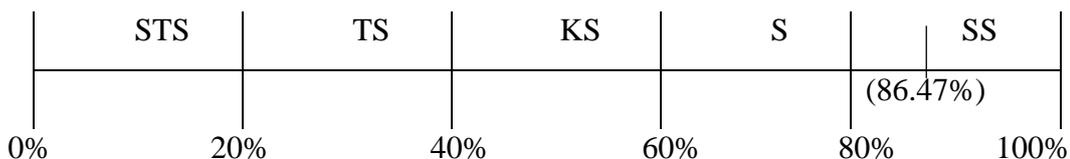
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	39
Setuju	4	38	152	54
Kurang Setuju	3	5	15	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	307	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian, dengan jawaban sangat setuju 39% dan jawaban setuju 54% dengan jawaban kurang setuju 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{307}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 86.47\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 86.47% responden mengindikasikan bahwa Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86.47% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian.

Tabel 41  
Melakukan pekerjaan dengan cermat

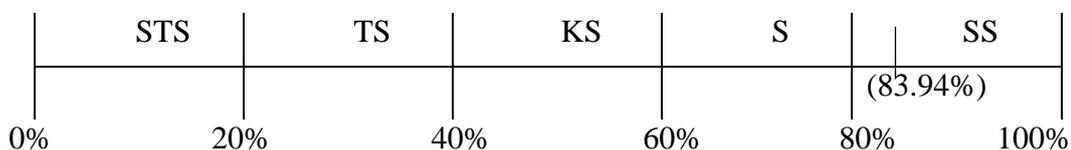
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	32
Setuju	4	39	156	55
Kurang Setuju	3	9	27	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	298	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Melakukan pekerjaan dengan cermat, dengan jawaban sangat setuju 32% dan jawaban setuju 55% dengan jawaban kurang setuju 13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Melakukan pekerjaan dengan cermat

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{298}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 83.94\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 83.94% responden mengindikasikan bahwa Melakukan pekerjaan dengan cermat.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 83.94% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju melakukan pekerjaan dengan cermat.

Tabel 42  
Mampu melaksanakan tugas yang diberikan

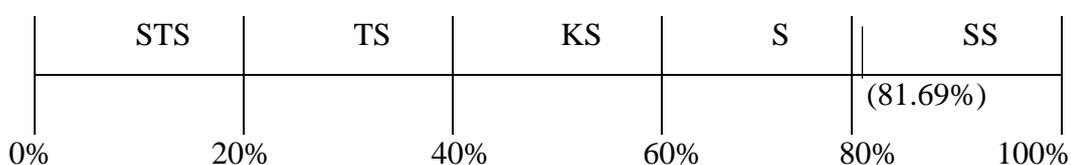
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	30
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	15	45	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	290	100

Sumber : data diolah (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Mampu melaksanakan tugas yang diberikan, dengan jawaban sangat setuju 30% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 21%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Mampu melaksanakan tugas yang diberikan

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{290}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 81.69\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 81.69% responden mengindikasikan bahwa Mampu melaksanakan tugas yang diberikan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81.69% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Mampu melaksanakan tugas yang diberikan.

### 3. Inisiatif

Tabel 43

Kesediaan Karyawan Dalam Bekerja Dan Disesuaikan Dengan Kondisi Lingkungan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	41
Setuju	4	30	120	42
Kurang Setuju	3	12	36	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	301	100

Sumber : data diolah (2019)

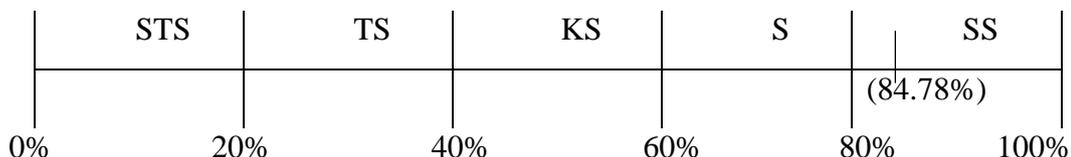
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja, dengan jawaban sangat setuju 41% dan jawaban setuju 42% dengan jawaban kurang setuju 17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{301}{5 \times 71} \times 100\%$$

$$= 84.78\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 84.78% responden mengindikasikan bahwa kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84.78% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.

Tabel 44

## Karyawan Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	42
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	6	18	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	308	100

Sumber : data diolah 2019

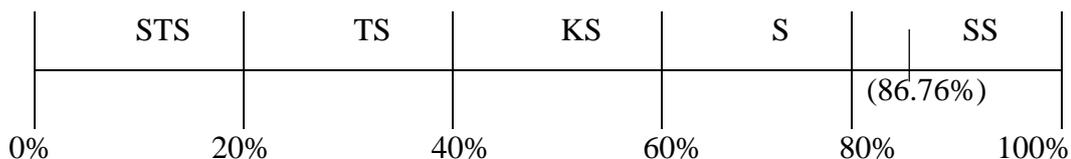
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju 42% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{308}{5 \times 71} \times 100\%$$

$$= 86.76\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 86.76% responden mengindikasikan bahwa karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86.76% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan.

Tabel 45

Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

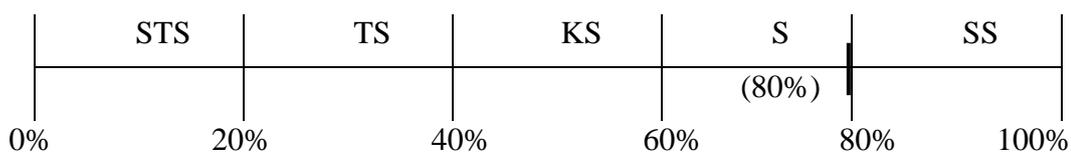
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	23
Setuju	4	39	156	55
Kurang Setuju	3	16	48	22
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	284	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah, dengan jawaban sangat setuju 23% dan jawaban setuju 55% dengan jawaban kurang setuju 22%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{284}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan bahwa mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan

berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

#### 4. Kerjasama

Tabel 46

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	46
Setuju	4	34	136	48
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	313	100

Sumber : data diolah 2019

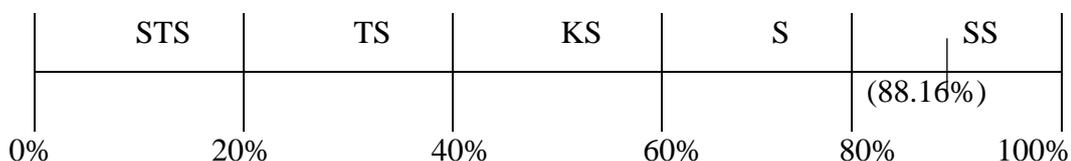
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, dengan jawaban sangat setuju 46% dan jawaban setuju 48% dengan jawaban kurang setuju 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{313}{5 \times 71} \times 100\%$$

$$= 88.16\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 88.16% responden mengindikasikan bahwa Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88.16% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Tabel 47  
Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain

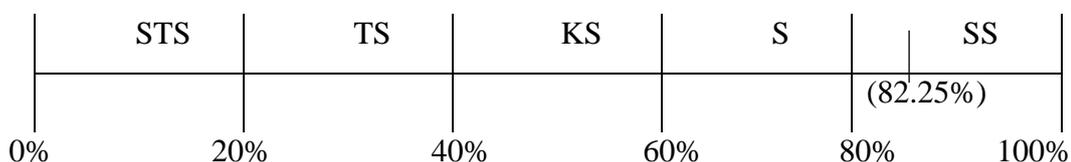
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	25
Setuju	4	43	172	61
Kurang Setuju	3	10	30	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	292	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain, dengan jawaban sangat setuju 25% dan jawaban setuju 61% dengan jawaban kurang setuju 14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{292}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 82.25\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 82.25% responden mengindikasikan bahwa Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.25% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain.

Tabel 48  
Menerima Masukan Terbuka

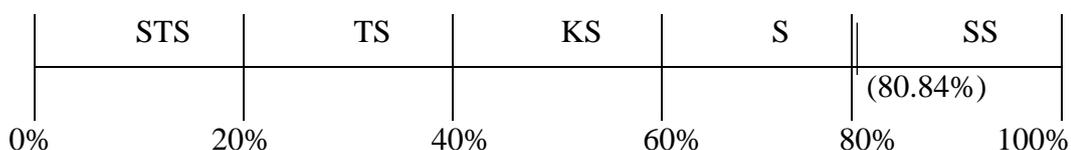
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	27
Setuju	4	36	144	51
Kurang Setuju	3	16	48	22
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	287	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Menerima masukan terbuka, dengan jawaban sangat setuju 27% dan jawaban setuju 51% dengan jawaban kurang setuju 22%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Menerima masukan terbuka

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{287}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 80.84\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 80.84% responden mengindikasikan bahwa Menerima masukan terbuka



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.84% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju menerima masukan terbuka.

## 5. Keterampilan

Tabel 49

Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	35
Setuju	4	29	116	41
Kurang Setuju	3	17	51	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	292	100

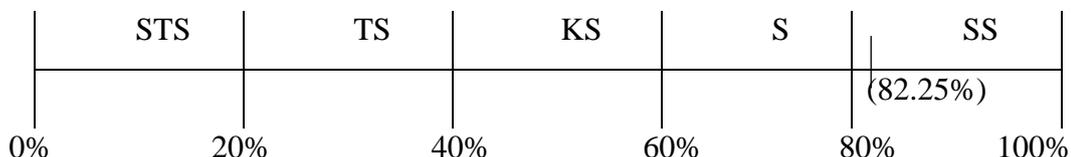
Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan jawaban sangat setuju 35% dan jawaban setuju 41% dengan jawaban kurang setuju 24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{292}{5 \times 71} \times 100\% \end{aligned}$$

$$=82.25\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 82.25% responden mengindikasikan bahwa Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.25% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 50

Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan

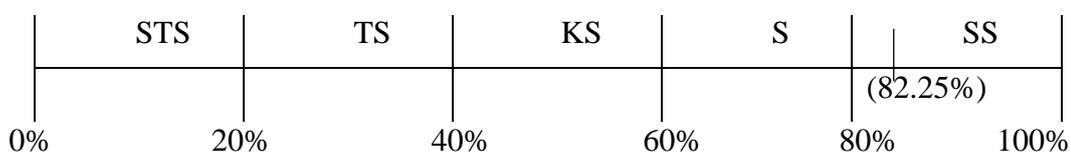
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	31
Setuju	4	35	140	49
Kurang Setuju	3	14	42	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	292	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan, dengan jawaban sangat setuju 31% dan jawaban setuju 49% dengan jawaban kurang setuju 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{292}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 82.25\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 82.25% responden mengindikasikan bahwa Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.25% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 51  
Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja

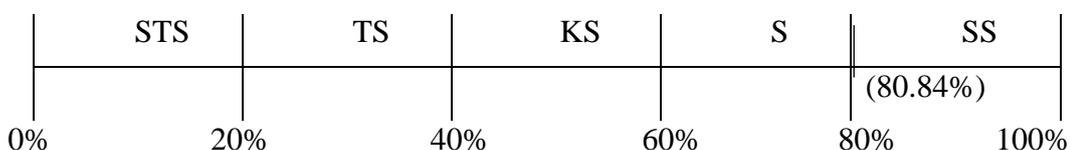
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	27
Setuju	4	36	144	51
Kurang Setuju	3	16	48	22
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	287	100

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, dengan jawaban sangat setuju 27% dan jawaban setuju 51% dengan jawaban kurang setuju 22%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{287}{5 \times 71} \times 100\% \\ &= 80.84\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 80.84% responden mengindikasikan bahwa Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.84% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

Tabel 52  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	Kuantitas 1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	80.56 83.38 86.19	83.37
2.	Kualitas 1. Standar kerja yang terdapat di perusahaan ini sesuai dengan keahlian. 2. Melakukan pekerjaan dengan cermat 3. Mampu melaksanakan tugas yang diberikan	86.47 83.94 81.69	84.03
3.	Inisiatif 1. Kesiediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja 2. Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan 3. Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah	84.78 86.76 80	83.84
4.	Kerjasama 1. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya 2. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain 3. Menerima masukan terbuka	88.16 82.25 80.84	83.75
5.	Keterampilan 1. Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan 3. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	82.25 82.25 80.84	81.78
Rata-rata		83	

Sumber: Data diolah (2019)

Dari lima indikator kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan skor paling besar terdapat pada indikator kualitas dengan nilai rata - rata 84,03 dan skor terkecil terdapat pada indikator keterampilan dengan nilai rata – rata 81,78. Nilai pada sub indikator paling besar terdapat pada indikator kerjasama dengan pernyataan Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya dengan nilai rata – rata 88,16 dan sub indikator paling kecil terdapat pada indikator inisiatif dengan pernyataan Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dengan nilai rata – rata 80.

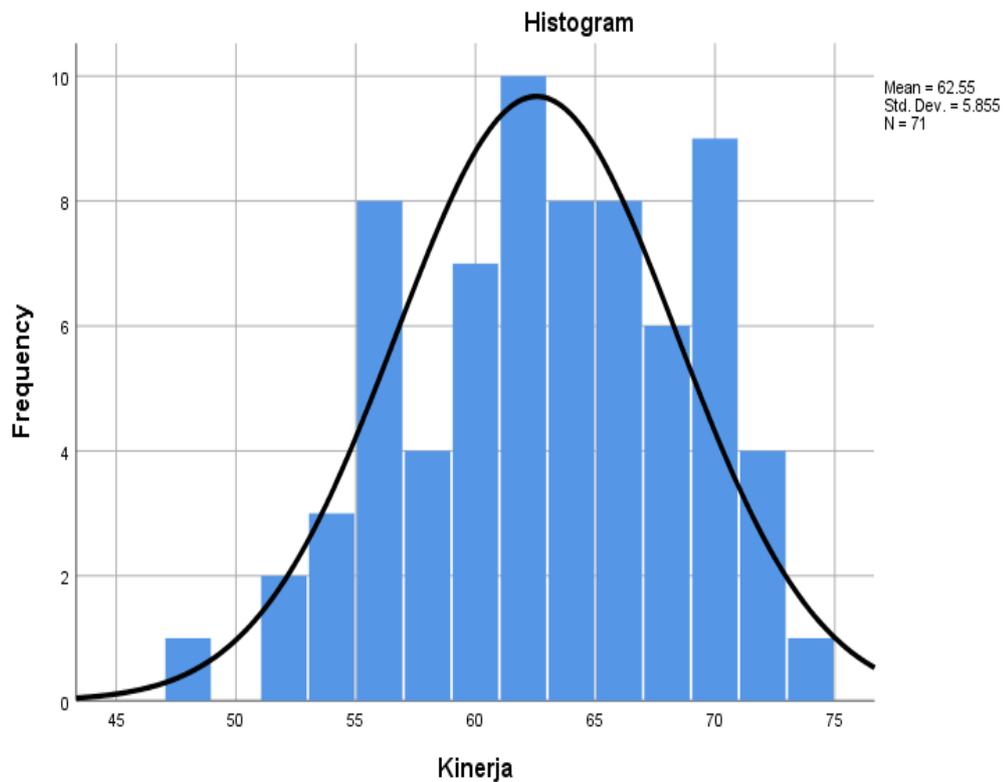
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 53  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	71
	Missing	0
Mean		62.55
Median		63.00
Mode		66
Std. Deviation		5.855
Minimum		48
Maximum		73
Sum		4441

Sumber : *output SPSS 20*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62.55 dengan total skor sebesar 4441. Sisanya sebesar 37.45 karyawan belum memiliki kinerja yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Sumber : *output SPSS 20*

Gambar 10  
Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik: } \times \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62.55 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan cukup baik.

#### 4.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja karyawan Pada Andalan Fluid Sistem

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan **Pada Andalan Fluid Sistem Bogor** dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dengan jumlah responden sebanyak 71 orang.

Tabel 54  
Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*  
**Correlations**

			Lingkungan	Kinerja
Spearman's rho	Lingkungan	Correlation Coefficient	1.000	.412 <sup>**</sup>
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	71	71
	Kinerja	Correlation Coefficient	.412 <sup>**</sup>	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	71	71

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berit ut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Rank Spearman* adalah  $r = 0.412$ . Artinya, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang Sedang.

Tabel 55  
Nilai Interval Koefisien

Interval	Persentase	Tingkat Validitas
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,412	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### 1. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \\ &= 0,412^2 \times 100 \\ &= 0,169744 \times 100 \\ &= 16,9744 \sim 17\% \end{aligned}$$

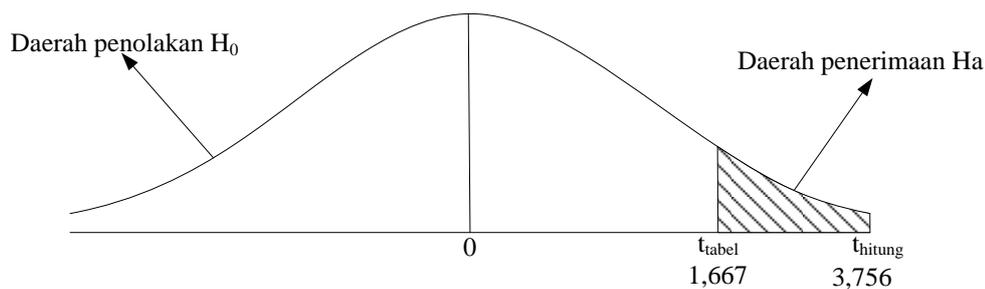
### 2. Menentukan t hitung, mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{0,412 \sqrt{71-2}}{\sqrt{1-0,412^2}} \\ &= \frac{3,4223}{0,9111} \\ &= 3,756 \end{aligned}$$

### 3. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari t tabel dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $71 - 2 = 69$ , maka diperoleh t tabel

### 4. Kurva



Gambar 11  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi  
Sumber : Sugiono (2013:241)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk diketahui lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai lingkungan kerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor berdasarkan hasil tanggapan responden dari menunjukkan nilai empirik lebih besar dari teoritik  $61,18 > 45$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik.
2. Penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor berdasarkan hasil tanggapan dari responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari teoritik  $62,55 > 45$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik.
3. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,412$  yang artinya bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan sedang.

Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan lebih besar 17% dan sisanya 83% dijelaskan oleh variabel lain selain dilingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,756 > 1,667$ ) yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut :

1. PT. Andalan Fluid Sistem Bogor bagian penerangan agar meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan. Hal ini ditemukan pada penelitian bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan dan seharusnya karyawan mengikuti serta mematuhi peraturan kerja yang berlaku dalam perusahaan.

Diperlukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun yang lain untuk menambah ilmu pengetahuan yang lebih baik di masa yang akan datang terkait dengan judul yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar dan Fauzi 2007 *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Armstrong dalam Kisworo, Bagus 2012 *Hubungan antar Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Mangkunegara 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Abdullah, M Ma'ruf 2014 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Byars, Lloyd L dan Leslie W. Rue 2008 *Human Resource Management: New York: McGraw-Hill Irwin*.
- Bangun, Wilson 2012 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary 2011 *Human Resource Management: Global Edition*, Pearson.
- Edy Sutrisno 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group.
- Flippo Edwin dalam buku Bambang Wahyudi 2008 *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara Pratama Jakarta.
- Herman Sofyandi 2013 *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan 2009 *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan 2009 *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Marwansyah 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edition)*. Bandung: Alfabeta.
- Marihot, Tua Efendi 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengada, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produksi vitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.

- Moeheriono dalam Abdullah 2014 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Pasolog, Harbani 2010 *Teori Administrasi Publi*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Refika Aditama.
- Sedarmayanti 2011 *Manajemen sumber daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soekidjo Notoatmojo 2009 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Samsudin Sadili 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simanjuntak, Payaman J 2011 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soetjipto, Budi W 2008 *Kisah Sukses Para Kampiun SDM*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti 2009 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sarwono dalam Danuarta 2015 *Kinerja Karyawan menurut Para ahli*. Adad5Gibranz.
- Suwanto dan Priansa 2011 *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono 2016 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono 2015 *metode penelitian manajemen*. (Cetakan ke empat). Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi 2014 *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiono 2013 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Prakti*. Jakarta: PT. Raja Granfindo Persada.
- Werther, William B and Davis, Keith 2006 *Human Resource and Personel Management*, McGraw-Hill, New York.
- Wursanto 2009 *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Roby Kusmara

Alamat : Kp. Pasir Karet. RT/RW, 006 / 004. Kel/Desa. Cijayanti, Kecamatan. Babakan Madang, Kab Bogor.

Tempat dan Tanggal lahir : Bogor, 09 Mei 1994

Umur : 24 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SDN 6 Cijayanti
- SMP : SMPN 1 Sukaraja
- SMA : SMAN 1 Sukaraja
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2019

Peneliti,

(Roby Kusmara)

# LAMPIRAN

**KUESIONER**  
**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**  
**PADA PT. ANDALAN FLUID SISTEM BOGOR**

Kepada,

**Yth. Bapak/Ibu Karyawan**

**PT. Andalan Fluid Sistem Bogor**

Di tempat

Dengan hormat,

Saya selaku mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor”.

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian ini yang akan dilakukan, saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara(i) bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan di bawah ini.

Hal ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama yang telah bapak/ibu/saudara(i) berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Roby Kusmara

**KUESIONER LINGKUNGAN KERJA  
(UNTUK DIISI OLEH KARYAWAN)**

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden :  
 Umur :  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan :  
 Posisi Kerja :  
 Lama Kerja :  
 Lokasi Kerja :

Petunjuk: Berilah tanda ceklis pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

**Lingkungan Kerja (X)**

Indikator	Instrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Penerangan/ cahaya	1. Penerangan yang ada di ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan 2. Penerangan yang ada pada ruangan mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan 3. Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan					
2. Sirkulasi Udara	1. Kondisi udara di ruang kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan sedang bekerja 2. Ventilasi di ruang kerja tidak berfungsi secara baik 3. Temperatur udara ditempat kerja belum sesuai					
3. Kebisingan	1. Suara yang bising mempengaruhi emosi					

	2. Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan 3. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi					
4. Bau tidak sedap	1. Bau dan limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman karyawan 2. Bau dilingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja karyawan 3. Tidak terdapatnya alat penetralisir bau diruangan kerja					
5. Keamanan	1. Satuan keamanan bekerja dengan baik 2. Adanya petugas keamanan/ satpam 3. Keamanan gedung sudah terjamin					

### Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Instrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Kuantitas	1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan					
2. Kualitas	1. Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian 2. Melakukan pekerjaan dengan cermat 3. Mampu melaksanakan tugas yang diberikan					
3. Inisiatif	1. Kesedian karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja 2. Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan 3. Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah					
4. Kerjasama	1. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya 2. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik					

	bersama karyawan lain					
	3. Menerima masukan terbuka					
5. Keterampilan	<p>1. Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan</p> <p>3. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja</p>					

Variabel X																
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	skor total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	59
2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	59
3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	65
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	64
7	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	65
8	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	64
9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	65
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
11	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	67
12	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	52
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	66
17	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	61
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	66
19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	65
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
21	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	69
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	51
25	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53
26	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	59
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	66
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	61
30	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	68
31	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	58
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
33	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	56
34	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
35	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	59
36	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	59
37	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	56
38	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	60
39	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	60
40	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	60
41	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	61
42	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	62
43	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	63
44	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	59
45	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	68
46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	66
47	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	68
48	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
49	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
50	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	60
51	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
52	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	61
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	65
54	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	60
55	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
56	3	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	53
57	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	60
58	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	52
59	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	62
60	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	66
61	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	55
62	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57
63	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	57
64	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	59
65	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	55
66	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	64
67	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	56
68	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	58
69	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	54
70	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	4	5	62
71	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	5	56
Skor total	279	283	297	304	293	279	297	295	276	296	297	287	284	287	290	4344

Variabel Y																
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Skor Total
1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	62
2	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	66
3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	68
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	69
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
6	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	68
7	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	66
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	69
9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	63
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	59
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	52
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	66
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	48
17	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	70
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
20	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	68
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	66
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	71
24	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	69
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	69
26	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	71
27	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	69
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	65
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
30	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	64
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
33	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	56
34	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	60
35	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	53
36	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	55
37	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	55
38	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	61
39	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	58
40	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	53
41	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	66
42	3	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	62
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	61
44	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	59
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	72
46	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	66
47	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	68
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	60
49	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	61
50	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	63
51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
52	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	59
53	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	68
54	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	60
55	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
56	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	56
57	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	53
58	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	52
59	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	57
60	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	5	55
61	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	56
62	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	56
63	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	70
64	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	55
65	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	60
66	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
67	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	67
68	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	63
69	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	58
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	71
71	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	64
Skor total	286	296	306	308	298	290	301	308	284	313	292	287	292	292	288	4441